

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین

معاونت پژوهشی

کمیته تحقیقات دانشجویی



پرسشنامه طرح تحقیقاتی دانشجویی

نام و نام خانوادگی مجری/مجریان: سمیه قلیچ خانی، لیلا قلندری

استاد راهنما: سرکار خانم سمیه فلاح

دانشکده: پرستاری و مامایی

عنوان طرح (فارسی): بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد ماماهاى شاغل در مراکز
زایمانی شهر قزوین سال ۱۳۹۶

عنوان طرح (انگلیسی):

**The Relationship between Job Satisfaction and Performance of Midwives
in Qazvin deliveries' Centers in 1396**

۱-۲ نوع طرح :

بنیادی *

کاربردی **

بنیادی - کاربردی ***

پیشینه اهمیت و ضرورت انجام پروژه

هر سازمان برای نیل به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد. بدون شک مهمترین منبع هرسازمان، نیروی انسانی شاغل در آن است. چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه مناسب باشند تمامی توان، استعداد و مهارت خود را در سازمان به کار خواهد گرفت. فواید این امر هم به خود شخص وهم به سازمان بر می گردد. لذا موفقیت و پیشرفت هرسازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. نحوه نگرش و طرز تلقی کارکنان نسبت به شغلشان به عبارت دیگر رضایت شغلی به مفهوم خشنودی

و ارضاء نیازهای اصلی در محل کار و، عملکرد شغلی، کارآیی و اثربخشی در کار می باشد. عملکرد شغلی نشان می دهد که کار فرد تا چه حد به صورت رضایت بخش انجام می گیرد پیشرفت جوامع در گرو داشتن انسانهایی سالم است. رضایتمندی شغلی یک بخش مهم زندگی کارکنان است که بر سلامت جسمی و روحی آنان، رضایتمندی از زندگی، روابط آنها با یکدیگر، بهره وری و عملکرد آنها، تعهد نسبت به سازمان و حرفه مورد نظر و کیفیت خدماتی که ارائه می دهند، تأثیر دارد. رابطه متقابل رضایت شغلی و عملکرد بهتر مراقبین بهداشتی که در خدمت سلامت جامعه می باشند تامل و بررسی بیشتری را در این زمینه می طلبد. رضایتمندی و سلامت کادر مامایی به عنوان ارائه دهندگان مراقبت بر کیفیت مراقبت ارائه شده از سوی آنها به بیماران و در نهایت بر رضایت آنها تأثیر گذار است. لذا برای رسیدن به حداکثر کارآیی مراقبین بهداشتی لازم است که آنها سالم و راضی باشند. همانطور که ذکر شد استرس شغلی و وضعیت سلامت کارکنان، تأثیر بسزایی بر میزان بازدهی و کیفیت ارائه خدمات آنها دارد. از آنجایی که وضعیت سلامت روانی ماماها در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به دو قشر آسیب پذیر جامعه، یعنی مادران و نوزادان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و رضایت شغلی اثر مهمی روی سلامت روان و واکنشهای کارکنان مانند، مشارکت کاری، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد. بنابراین سنجش دو متغیر سلامت روان و رضایت شغلی برای تمام کارکنان سازمانها از جمله ماماها که از اعضای مهم تیم ارائه دهنده خدمات بهداشتی هستند، دارای اهمیت است.

۲-۲ مقدمه و معرفی طرح:

رضایت شغلی، یک سازه چند وجهی است که نظریه پردازان تعاریف متعددی از آن ارائه کرده اند که از آن جمله می توان به دیدگاه خوشایند یا ناخوشایند کارمند نسبت به کار، گرایش عاطفی و مثبت نسبت به شغل و احساسات و عواطف درک شده ناشی از تجربیات کاری اشاره کرد (۱). در واقع رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع در نتیجه ارزیابی شغلی با تجربه فردی است که این حالت مثبت می تواند کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود (۲). یکی از پیامدهای رضایتمندی در محیط کار، عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود، عملکرد شغلی، کارآیی و اثربخشی در کار می باشد. عملکرد شغلی نشان می دهد که کار فرد تا چه حد به صورت رضایت بخش انجام می گیرد (۳). مطالعات متون مربوط به رضایت شغلی نشان می دهد که رضایت شغلی از جنبه ها و ابعاد خاص در محیط های مختلف و برای گروه های متفاوت اهمیتی گسترده دارد. برخی مطالعات متغیرهای شخصیت و ویژگیهای شخصی را بر رضایت شغلی مؤثر می دانند، و برخی دیگر شرایط کاری و فعالیت هایی را که منجر به نارضایتی می شوند، مؤثر قلمداد کرده اند (۴). شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است، زیرا این مقوله در پیامد و بهره وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی ایفا می کند (۵). کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری خود پرداخته اند و از دیدگاه های مختلف رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. بیشترین میزان رضایت شغلی در کشور آمریکا است (۴۱٪) و پس از آن اسکاتلند (۳۸٪)، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) قرار دارند (۶). مطالعه زاهدی نشان داد که بیشتر کارکنان در حیطه ماهیت شغل، سرپرستی و همکاران، از رضایت بالایی برخوردار هستند اما در حیطه های ترفیع شغلی و حقوق و مزایا ناخشنودی شغلی در بیشتر کارکنان وجود دارد (۷). اوکفی و همکاران^۱ سطوح بالایی از رضایت شغلی پرستاری و مامایی را در زمینه های بالینی در ایرلند نشان دادند (۸). میرمولایی، محمد بیگی و همکاران در مطالعات خود نشان دادند اکثر ماماها از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند (۹، ۱۰). در مطالعه فیض زاده و عزیزپور میزان رضایتمندی کارکنان پرستاری و مامایی از حرفه خود با میانگین امتیاز ۲/۸ و در حد خیلی ضعیف گزارش شده است (۱۱). اسمیت، کندال و هالین^۲ پنج بعد شغل را که می توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، بیان می کنند که عبارتند از: رضایت از کار (قلمرو وظایفی که فرد انجام می دهد جالب باشد و فرصت هایی برای آموزش و یادگیری فراهم کند)، رضایت از سرپرست (توانایی های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات) که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می دهند، رضایت از همکاران (میزان

¹ O'keeffe et al

² Smite, Kendall & Haline

حمایتی که همکاران از خود نشان می دهند، رضایت از ترفیع (دسترسی به فرصت های واقعی برای پیشرفت) و رضایت از حقوق و مزایا (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به کارکنان) (۱۲). عدم توجه به مسئله رضایت شغلی در بلند مدت، نظام سازمان را مختل و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت، کاهش روحیه کارکنان و در نهایت ترک خدمت می شود و این امر خود باعث افزایش عوامل مرتبط با نارضایتی و فرسودگی شغلی مانند افزایش بار کاری، شیفت های کاری ناخوشایند و غیره خواهد شد (۱۳).

نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر وضعیت بدنی و توان ذهنی در شرایط بهتری قرار دارند (۱۴). کارکنان راضی تر بهره ورتر، کارآمدتر و شادتر هستند، خدمات بهتری ارائه می دهند و مدت طولانی تری در کار فعلی خود باقی می مانند (۱۵). در بخش بهداشت، رضایتمندی شغلی به طور قوی با کیفیت و کارایی خدمات، رضایت مندی بیماران و بهبودی آنها و کاهش هزینه های پزشکی ارتباط دارد (۱۶، ۱۷). عدم رضایتمندی شغلی از طریق اختلال در سلامت جسمی، روانی و ایجاد استرس در کارکنان، افزایش تعارضات درون سازمانی و حوادث ناشی از کار و افزایش غیبت و جابه جایی کارکنان پیامدهای منفی از قبیل کاهش کارایی، عملکرد و اثربخشی برای سازمان در بردارد (۱۸). این عوامل ظرفیت سازمانهای مراقبت سلامت برای ارائه مراقبتهای با کیفیت و تأمین نیازهای بیماران را تهدید می کند (۱۹).

در هر لحظه، نوزادانی در گوشه و کنار دنیا متولد می شوند. تولد، با شکوه ترین و در عین حال بحرانی ترین لحظه زندگی بشر است. این اتفاق بزرگ، شغل مامایی را به عنوان یک شغل مهم و حیاتی مطرح کرده است. حرفه مامایی از جمله مشاغل است که بر مبنای اعتقادات دینی و عرفی کشورمان، با تمام فشارهای جسمی و روانی، بر عهده زنان گذاشته شده است؛ این درحالی است که زنان، نقش بارزی در امور داخلی خانواده ها داشته و فشارهای روانی در محیط کار آنان می تواند علاوه بر تهدید سلامت جسم و روان آنها، منجر به افزایش اختلالات فردی، خانوادگی و اجتماعی شود (۲۰). سازمانهای بهداشتی و درمانی به علت اهمیت وظیفه ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند، از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردار می باشند. نارضایتی شغلی در کارکنان بیمارستان نتایج بسیار جدی به دنبال دارد. این امر منجر به گسستگی عاطفی، بی تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده نسبت به بیماران می شود به دلیل اهمیت تأثیر رضایت شغلی در کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران، چنانکه و همکاران سنجش رضایت شغلی را به منظور بررسی تغییرات آن حداقل هر شش سال یک بار توصیه می کنند (۲۰). لذا بر آن شدیم مطالعه ای با هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد ماماها شغل در مراکز زایمانی شهر قزوین سال ۱۳۹۶ انجام دهیم.